

## Rationales Herdenverhalten und Stigma der Arbeitslosigkeit: soziales Lernen bei Einstellungsentscheidungen

Kübler, Dorothea

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kübler, D. (2000). Rationales Herdenverhalten und Stigma der Arbeitslosigkeit: soziales Lernen bei Einstellungsentscheidungen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 7(4), 368-386. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-346071>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Dorothea Kübler<sup>\*</sup>

## **Rationales Herdenverhalten und Stigma der Arbeitslosigkeit: Soziales Lernen bei Einstellungsentscheidungen<sup>\*\*</sup>**

*Der Aufsatz beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen sozialem Lernen der Arbeitgeber über die Fähigkeiten von Bewerbern und dem Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit. Anhand eines einfachen spieltheoretischen Modells wird gezeigt, dass rationales Lernen der Arbeitgeber aus dem Lebenslauf eines Bewerbers zu Informationskaskaden führen kann. Das bedeutet, dass Arbeiter, die zu Anfang ihres Berufslebens bei Bewerbungen erfolgreich waren, auch später erfolgreich sein werden, Arbeitslosigkeit zu Anfang dafür Arbeitslosigkeit in späteren Jahren automatisch nach sich ziehen kann. Wie stark rationales Herdenverhalten von Arbeitgebern auftritt, die ihre eigenen Informationen über den Bewerber gegenüber den im Lebenslauf komprimierten missachten, hängt von einer Reihe von Eigenschaften des Arbeitsmarkts ab. Insbesondere werden Beschäftigungsdauer und Kündigungsschutz, Lohnsubventionen für Langzeitarbeitslose, Ausbildungsanforderungen und die Wirkung konjunktureller Schwankungen diskutiert.*

### **Rational herd behavior and the stigma of unemployment: social learning in hiring decisions.**

*This essay investigates the relationship between social learning by employers about the ability of job applicants and long-time unemployment. Using a simple game theoretic model, it shows that rational learning by employers from an applicant's CV can lead to information cascades. This implies that workers who were successful at the beginning of their careers will be successful later on as well. On the other hand, spells of unemployment at the beginning of a career can lead to unemployment later on. The occurrence of herd-like behavior among employers depends on a number of properties of the labor market, namely job tenure and employment protection regulation, wage subsidies for the long-time unemployed, formal training requirements and the state of the economy.*

---

\* Dr. Dorothea Kübler, Humboldt-Universität Berlin, Institut für Wirtschaftstheorie I, Spandauer Str. 1, D-10178 Berlin, e-mail: [kuebler@wiwi.hu-berlin.de](mailto:kuebler@wiwi.hu-berlin.de).

Arbeitsschwerpunkte: Theorie der Arbeitsverträge, Law and Economics, experimentelle Spieltheorie, Behavioral Economics (Psychologie und Ökonomik).

\*\* Artikel eingegangen: 15.7.2000,  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 10.10.2000

## 1. Einleitung

Arbeitsbeziehungen sind wesentlich komplizierter und interessanter, als es das neoklassische Marktmodell der Ökonomie vermuten lässt. Diese Einsicht hat in den letzten drei Jahrzehnten, beginnend mit der Theorie asymmetrischer Informationsverteilung bis zu psychologisch und experimentell fundierten verhaltenstheoretischen Modellen, auch in der Wirtschaftstheorie eine zunehmende Verbreitung gefunden. Ziel der neueren Ansätze ist es, einige der weißen Flecken auf der Landkarte der Ökonomen zu beseitigen, und das gilt in besonderem Maße für die adäquate Erfassung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Einen entscheidenden Schritt für das Verständnis der Mikroebene des Arbeitsmarkts stellt die Endogenisierung von Institutionen dar, die als eine Weiterentwicklung der Neoklassik verstanden werden kann. An die Stelle arbeitsökonomischer Markttheorien treten Untersuchungen, die zum einen die Spezifika bestimmter Entscheidungssituationen, wie etwa die Informationsverteilung, thematisieren, zum anderen konkrete Elemente der Arbeitsbeziehung wie Kündigungsschutz, minimale Vertragslänge, Probezeiten, Konkursrecht etc. berücksichtigen.<sup>1</sup> Die Institutionen werden in der Forschungsrichtung der „new institutional labour economics“ nicht mehr nur als Datenkranz verstanden, der als Restriktion des Marktprozesses fungiert, sondern sind selbst Thema der Untersuchung, also begründungs- und rekonstruktionsbedürftig: Welche Form des Kündigungsschutzes hat welche Auswirkungen unter welchen Bedingungen? Gibt es eine optimale Minimallaufzeit von Arbeitsverträgen? Welche Auswirkungen haben Qualifikationsanforderungen für bestimmte Berufe auf die Flexibilität des Arbeitsmarkts?

Damit ist die mikroökonomische Theorie in der Lage, auch traditionell soziologische Fragestellungen im Bezug auf industrielle Beziehungen zu thematisieren, weil die Restriktionen individuellen Handelns ausdrücklich in die Analyse integriert werden. Exemplarisch dafür ist das wachsende Interesse an sozialen Normen und sozialem Lernen.<sup>2</sup> Die rationale Berücksichtigung des Verhaltens anderer Akteure, vor allem die Möglichkeit, von anderen zu lernen, findet seit den neunziger Jahren in der ökonomischen Theorie einige Beachtung. Im Folgenden werde ich mich auf die spezifische Form sozialen Lernens konzentrieren, die auftritt, wenn Akteure sequentiell Entscheidungen fällen.<sup>3</sup> Es wird davon ausgegangen, dass Akteure zwar die Entscheidungen anderer Akteure beobachten können, aber nicht die den Entscheidungen zugrundeliegenden Informationen kennen. Damit stellt sich die Frage, in welchem

---

<sup>1</sup> „In this perspective, firms are conceived as acting within a legally and institutionally structured environment.” (Sadowski 1998: 219-220). Und weiter: „The new institutional business economics offers a partial but nevertheless fruitful approach to an assessment of the impact that the legal shaping of personnel policies, industrial relations, and labour markets has on the performance and competitiveness of firms.” (Sadowski 1998: 226).

<sup>2</sup> Soziales Lernen bedeutet Lernen durch die Beobachtung anderer (anstatt beispielsweise durch Ausprobieren bei individuellem Lernen).

<sup>3</sup> Siehe dazu die grundlegenden Aufsätze von Banerjee (1992) und Bikhchandani et al. (1992).

Maße Akteure den Entscheidungen anderer folgen oder eher ihren eigenen Informationen vertrauen. Man bezeichnet Verhalten als eine „Kaskade“ oder eine „Herde“, wenn alle Individuen dieselbe Entscheidung fällen, also ihren Vorgängern „blind“ nachfolgen, unabhängig von den eigenen Informationen.

In diesem Beitrag soll untersucht werden, welche Auswirkungen soziales Lernen der Arbeitgeber auf das Ergebnis des Arbeitsmarkts hat. Insbesondere geht es darum, dass Arbeitgeber bei Einstellungsentscheidungen nicht nur auf ihre eigenen Informationen über die Bewerberin bzw. den Bewerber angewiesen sind, sondern auch aus den Entscheidungen früherer Arbeitgeber etwas über die Fähigkeiten der betreffenden Person lernen können. Unter der Voraussetzung, dass verschiedene Arbeitgeber ähnliche Fähigkeiten bei Bewerbern suchen, stellen Einstellungsentscheidungen ein Musterbeispiel für soziales Lernen dar: Im Laufe des Berufslebens eines Arbeitnehmers fällen verschiedene Arbeitgeber, bei denen er sich bewirbt, sequentiell Entscheidungen, die für alle nachfolgenden Arbeitgeber beobachtbar sind.<sup>4</sup>

Wenn sich Arbeitgeber bei der Bewertung eigener Informationen und der Informationen, die der Lebenslauf enthält, rational verhalten, kann das bedeuten, dass zwar insgesamt viele Informationen über den Arbeitnehmer gesammelt werden, diese aber nicht zu einer sehr präzisen Einschätzung seiner Fähigkeiten führen. Das liegt daran, dass Arbeitgeber ihre privaten Signale über die Fähigkeiten des Bewerbers, die sie zum Beispiel durch Vorstellungsgespräche erhalten, unter Umständen nicht berücksichtigen, sondern den Entscheidungen vorhergehender Arbeitgeber, zusammengefasst im Lebenslauf des Bewerbers, folgen. Wenn ein Arbeitgeber aber seinen Vorgängern folgt, wird seine Information über den Bewerber anderen Arbeitgebern nicht mehr offenbart. Mit anderen Worten, Informationen werden nicht effizient aggregiert.

Die Folge solcher Informationskaskaden auf dem Arbeitsmarkt ist, dass ein Arbeitnehmer, der zu Beginn seines Arbeitslebens Glück hat und eine Reihe hervorragender Stellen bekommt, zum „Star“ wird und von da an gute Angebote bekommt, unabhängig von der privaten Information (also beispielsweise dem Vorstellungsgespräch) jedes einzelnen Arbeitgebers. Umgekehrt kann eine schlechte Anfangsphase im Berufsleben dazu führen, dass Arbeitnehmer in schlechten Jobs oder sogar in der Arbeitslosigkeit gefangen sind. Langzeitarbeitslosigkeit lässt sich damit - selbstverständlich neben anderen Ursachen - auf eine Häufung von Misserfolgen zu Beginn des Arbeitslebens zurückführen.

Empirische Untersuchungen über den Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit eines Bewerbers und der Wahrscheinlichkeit, eine Anstellung zu fin-

---

<sup>4</sup> Die im Lebenslauf enthaltenen Informationen sind natürlich nicht vollständig. Sie geben zwar Aufschluss über vom Arbeitnehmer akzeptierte Angebote der Arbeitgeber und über Zeiten der Arbeitslosigkeit, in denen alle Bewerbungen erfolglos waren. Nicht akzeptierte Angebote werden aber üblicherweise nicht aufgeführt, und auch erfolglose Bewerbungsbemühungen bleiben, solange sie nicht zu Arbeitslosigkeit geführt haben, verborgen.

den, kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen.<sup>5</sup> Eine zentrale Frage dieser Studien ist, ob Langzeitarbeitslosigkeit auf Stigmatisierungseffekte zurückzuführen oder das Ergebnis ungünstiger persönlicher Eigenschaften ist. Diese Frage ist von politischer Relevanz, weil Stigmatisierung als Ursache von Langzeitarbeitslosigkeit eine Arbeitsmarktpolitik nahe legen würde, die Langzeitarbeitslosigkeit möglichst ganz vermeidet, während individuelle Heterogenität der Arbeitnehmer Ausbildungsprogramme für diejenigen Arbeitssuchenden mit ungünstigen persönlichen Charakteristika ratsam erscheinen ließe.

Dass Arbeitslosigkeit stigmatisierend wirkt, zeigt Oberholzer-Gee (2000) für die Schweiz mit Hilfe eines Feldexperiments.<sup>6</sup> Stigma wird in dieser Studie wie folgt operationalisiert: Es stellt ein Maß dafür dar, wie stark nach einer bestimmten Dauer der Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit abnimmt, eine Stelle zu finden. Insbesondere beobachtet er, dass nach zweieinhalb Jahren Arbeitslosigkeit in der Schweiz die Wahrscheinlichkeit, überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, 47% niedriger ist als für einen beschäftigten Bewerber.

Der Aufsatz ist wie folgt aufgebaut: Im nächsten Abschnitt wird ein einfaches Modell entwickelt, mit dessen Hilfe sich die Auswirkungen sozialen Lernens der Arbeitgeber auf das Ergebnis des Arbeitsmarkts untersuchen lassen. In Abschnitt 3 wird diskutiert, wie die Wohlfahrtseigenschaften sozialen Lernens von der Dauer der Arbeitsverträge und dem Kündigungsschutz, aber auch von der Höhe der Qualifikationsanforderungen für bestimmte Berufe abhängen. Im vierten Abschnitt wird aufgezeigt, inwiefern „irrationale“ Arbeitgeber, die übermäßiges Vertrauen in ihre eigene Beurteilungskraft von Bewerbern haben, sowohl Arbeitnehmern als auch anderen Arbeitgebern damit einen Dienst erweisen können, und Abschnitt 5 beschließt den Aufsatz mit einigen weiterführenden Fragen.

---

<sup>5</sup> Einige Studien finden, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Anstellung zu finden, mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zunimmt (siehe z.B. Butler/McDonald (1984) und van den Berg/van Ours (1994)), was mit Suchmodellen konsistent ist, die einen über die Zeit sinkenden Opportunitätslohn der Arbeitssuchenden unterstellen. Andere Aufsätze finden keinen Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und Wiedereinstellungswahrscheinlichkeiten, wenn für Selektionseffekte und Heterogenität kontrolliert wird (siehe beispielsweise Heckman/Borjas (1980) und Narendranathan (1993)). Eine dritte Gruppe von Autoren zeigt dagegen, dass je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto schwieriger wird es für eine Person, Arbeit zu finden (vergleiche Lynch (1985 und 1989) sowie van den Berg/ van Ours (1996)).

<sup>6</sup> Oberholzer-Gee (2000) führte folgendes Experiment durch: Er bot vier Sekretären bzw. Sekretärinnen an, für sie einen Arbeitsplatz zu suchen. Er schickte an jeden Arbeitgeber, der ein passendes Stellenangebot aufgegeben hatte, zwei Bewerbungen: eine die korrekt angab, dass der Bewerber bzw. die Bewerberin gegenwärtig beschäftigt sei, die andere, dass er/sie seit einer bestimmten Dauer arbeitslos sei. Dabei entschied er bei jeder Bewerbung zufällig, welcher der zwei Kandidaten als gegenwärtig beschäftigt und welcher als arbeitslos ausgegeben wurde.

## 2. Informationskaskaden und Langzeitarbeitslosigkeit: Ein Modell

### 2.1 Das Ausgangsmodell von Bikhchandani et al. (1992)

Zunächst wird ein einfaches Modell dargestellt, das dem ursprünglichen Modell über Informationskaskaden von Bikhchandani et al. (1992) entspricht, angewandt auf den Arbeitsmarkt.

*Annahmen:*

- Der Arbeiter kann sich in jeder der insgesamt  $n$  Perioden bei genau einem und in jeder Periode bei einem neuen Arbeitgeber bewerben.<sup>7</sup> Ein Arbeitsvertrag gilt nur für eine Periode, und Wiederbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber ist ausgeschlossen.<sup>8</sup>
- Der Arbeiter kann entweder ein „guter“ Arbeiter (Typ G) oder ein „schlechter“ Arbeiter (Typ B) sein. Ein guter Arbeiter erwirtschaftet für den Arbeitgeber einen Ertrag von  $V=1$  und ein „schlechter“ Arbeiter erwirtschaftet einen Ertrag von  $V=0$ .
- Jeder eingestellte Arbeiter erhält unabhängig von seinen Fähigkeiten einen Lohn von 0.5. Insbesondere sind weder Jobangebote mit Niedriglöhnen durch den Arbeitgeber noch Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugelassen. Der feste Lohn lässt sich beispielsweise als Tariflohn rechtfertigen.<sup>9</sup>
- Die Hälfte aller Arbeiter sind gute, die andere Hälfte schlechte Arbeiter. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich ein guter bzw. ein schlechter Arbeiter bewirbt, beträgt also 0.5.
- Bevor der Arbeitgeber die Einstellungsentscheidung fällt, erhält er ein Signal über den Typ des Arbeiters. Wenn ein Arbeiter ein guter ( $V=1$ ) bzw. ein schlechter ( $V=0$ ) Typ ist, treten die Signale H und L mit folgenden Wahrscheinlichkeiten ein, wobei  $0.5 < p < 1$  ist:

	V=1	V=0
$S_t=H$	$p$	$1-p$
$S_t=L$	$1-p$	$p$

- Der Lebenslauf eines Arbeiters informiert den Arbeitgeber darüber, in welchen vorhergehenden Perioden der Arbeiter eingestellt war und in welchen er nicht

<sup>7</sup> Im Rahmen des Modells werden mit dem Wort „Arbeiter“ abkürzend Arbeitnehmer im allgemeinen bezeichnet.

<sup>8</sup> Diese Annahme dient der Vereinfachung der Analyse. Trotzdem ist es eine wichtige Frage, ob Wiederbeschäftigung ein gutes Signal über den Typ des Arbeiters sein kann bzw. häufige Wechsel des Arbeitgebers ein schlechtes Signal über die Fähigkeiten des Arbeiters bedeuten.

<sup>9</sup> Die Höhe des Fixlohns ist unerheblich für das Auftreten von Informationskaskaden (solange er zwischen den Grenzproduktivitäten der guten und schlechten Arbeiter liegt), beeinflusst aber das Niveau der Arbeitslosigkeit, das damit im Modell exogen ist.

eingestellt war. Allerdings weiß der Arbeitgeber nicht, welche Signale die früheren Arbeitgeber über den Arbeiter erhalten haben. Und es wird angenommen, dass Arbeitgeber ihre Informationen über die Fähigkeiten eines Arbeiters nicht mit Hilfe von Arbeitszeugnissen an andere Arbeitgeber weitergeben können.<sup>10</sup>

Gehen wir zunächst davon aus, dass der Bewerber ein guter Typ (G) ist. Erhält der Arbeitgeber in der ersten Periode ein gutes Signal, wird er den Bewerber einstellen, denn die Wahrscheinlichkeit, dass er ein guter Arbeiter ist und den Ertrag  $V=1$  erwirtschaftet, ist größer als 0.5, während der Lohn genau 0.5 beträgt. In der zweiten Periode entnimmt der neue Arbeitgeber dem Lebenslauf des Arbeiters, dass er in der ersten Periode eingestellt war und schließt daraus, dass der erste Arbeitgeber ein gutes Signal bekommen haben muss. (Denn bei einem schlechten Signal hätte der erste Arbeitgeber den Bewerber nicht eingestellt: Die Wahrscheinlichkeit für einen Ertrag von 1 wäre kleiner als 0.5 gewesen, der Lohn beträgt aber 0.5.) Wenn nun der zweite Arbeitgeber auch ein gutes Signal erhält, stellt er dieselben Kalkulationen an wie der Arbeitgeber der ersten Periode und stellt den Arbeiter ein. Wenn er über den Arbeiter dagegen ein schlechtes Signal bekommt, folgt für ihn, dass der Arbeiter mit gleicher Wahrscheinlichkeit gut oder schlecht ist, da die zwei entgegengesetzten Signale sich genau aufheben. Für diesen Fall nehmen wir zur Vereinfachung an, dass der Arbeitgeber seinem eigenen Signal folgt und den Arbeiter nicht einstellt.<sup>11</sup>

Wenn der dritte Arbeitgeber dem Lebenslauf entnimmt, dass der Arbeiter in den ersten beiden Perioden eingestellt wurde, ist es für ihn optimal, sein eigenes Signal nicht zu beachten, sondern den Arbeiter auf jeden Fall einzustellen. Denn er weiß, dass sowohl der erste als auch der zweite Arbeitgeber ein gutes Signal erhalten haben muss. Im Vergleich dazu hat sein eigenes Signal, sei es gut oder schlecht, weniger Informationsgehalt. Aus demselben Grund werden auch alle folgenden Arbeitgeber den Bewerber einstellen, der sich damit in einer Informationskaskade befindet. Hat eine Informationskaskade einmal begonnen, sind neue Informationen über den Bewerber nicht mehr entscheidungsrelevant und werden infolgedessen auch nicht mehr für nachfolgende Arbeitgeber aufgedeckt. Das bedeutet, dass die privaten Informationen der Marktteilnehmer nicht effizient aggregiert werden, weil rationales Herdenverhalten zu Konformität der Einstellungsentscheidungen führt.

Analog sieht man sofort, dass ein guter Arbeiter, der zu Anfang seiner Laufbahn zwei schlechte Signale bekommt, nie mehr eingestellt wird. Auch ein schlechter Arbeiter gerät nach zwei guten Signalen (und das heißt zwei Einstellungen) oder zwei schlechten Signalen in eine Kaskade. Das bedeutet, dass es sowohl richtige als auch falsche Kaskaden geben kann, wobei richtige Kaskaden häufiger auftreten als fal-

---

<sup>10</sup> Ein Arbeitgeber hat keinen Anreiz, ein informatives Zeugnis zu schreiben, weil es ihm Kosten verursacht, aber keinen Nutzen verschafft. Außerdem sind Zeugnisse insofern nicht glaubwürdig, als sie den Arbeitgeber, der sie schreibt, nicht an seine Aussagen binden; sie sind also „cheap talk“.

<sup>11</sup> Diese Annahme über das Verhalten bei Indifferenz hat keine Auswirkungen auf die Existenz von Informationskaskaden im Gleichgewicht.

sche.<sup>12</sup> Außerdem gilt, dass bei einer zunehmenden Anzahl von Perioden die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeiter in eine Kaskade gerät, gegen eins geht.<sup>13</sup> Es ist also nicht richtig, dass nach häufigen Bewerbungen irgendwann die wahren Fähigkeiten des Arbeiters zum Vorschein kommen müssen. Soziales Lernen der Arbeitgeber führt zwar zu verbesserten Entscheidungen im Vergleich zu einer Situation, in der jeder Arbeitgeber nur aufgrund seiner eigenen Information entscheidet, aber der Effizienzgewinn durch wiederholte Bewerbungen fällt wesentlich geringer aus, als wenn alle Informationen der Arbeitgeber aggregiert würden. Denn sobald ein Arbeitnehmer in eine Informationskaskade gerät, werden keinerlei neue Informationen über ihn mehr gesammelt und weitergegeben.

## 2.2 Informationskaskaden auf dem Arbeitsmarkt

Betrachtet man Informationskaskaden auf dem Arbeitsmarkt, liegt es nahe, dass Arbeitnehmer auf die Gefahr reagieren können, einmal und damit für immer in eine schlechte Kaskade zu geraten. Arbeitnehmer können sich zum Beispiel zu Anfang ihrer Berufslaufbahn gleichzeitig auf viele Stellen bewerben, um mit hoher Wahrscheinlichkeit eine davon angeboten zu bekommen. Oder drohende Herdeneffekte führen dazu, dass Arbeitnehmer sich in den ersten Perioden bei Bewerbungen besonders anstrengen, z.B. indem sie sich auf das Aufgabengebiet der ausgeschriebenen Stelle vorbereiten oder eine besonders aufwendige Bewerbungsmappe verschicken. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit, in dieser wichtigen Anfangsphase eine gute Stelle zu finden.

Der Arbeitgeber kann seinerseits auf der Grundlage des Lebenslaufs des Bewerbers entscheiden, welche Form von Einstellungstest er durchführt. Wenn er bereits viel über den Arbeitnehmer aus dem Lebenslauf weiß, wird er unter Umständen nur ein einfaches Bewerbungsgespräch führen; bei einem Berufsanfänger wählt er dagegen eher einen aufwendigen Einstellungstest.<sup>14</sup>

Im Folgenden soll kurz dargelegt werden, welche Auswirkungen diese Erweiterung des Modells für informationsbedingte Langzeitarbeitslosigkeit hat.<sup>15</sup> Führt die Möglichkeit der Marktteilnehmer, die Signale zu beeinflussen, dazu, dass Informationskaskaden weniger wahrscheinlich bzw. die Informationen über die Fähigkeiten der Arbeiter besser aggregiert werden, oder wird das Aggregationsproblem gerade verschärft?

Zur Vereinfachung werden nur noch zwei Perioden betrachtet, in denen sich der Arbeiter jeweils bei einem neuen Arbeitgeber bewerben kann. Der Arbeitgeber wählt die Präzision des Einstellungstests des Arbeiters. Je präziser der Test, desto größer

<sup>12</sup> Die Wahrscheinlichkeit für eine richtige Kaskade in der dritten Runde beträgt  $p^2$ , für eine falsche Kaskade  $(1-p)^2$ . Kaskaden können auch in späteren Runden entstehen, und zwar sobald drei gleiche Entscheidungen hintereinander gefällt wurden.

<sup>13</sup> Siehe Bikhchandani et al. (1992).

<sup>14</sup> Die Bemühungen des Arbeiters und die Testpräzision, die der Arbeitgeber wählt, resultieren in einem Signal für den Arbeitgeber, nämlich dem Gesamteindruck, den der Arbeitgeber vom Bewerber erhält.

<sup>15</sup> Für die ausführliche Darstellung des Modells siehe Kübler/Weizsäcker (2000a).



die Wahrscheinlichkeit, bei einem guten Bewerber ein gutes Signal und bei einem schlechten Bewerber ein schlechtes Signal zu erhalten. Der Einstellungstest verursacht dem Arbeitgeber Kosten, die mit steigender Präzision zunehmen.

Der Arbeiter kann sich mehr oder weniger Mühe bei der Bewerbung geben. Je mehr er sich anstrengt, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitgeber ein gutes Signal über ihn erhält. Die Bewerbungsbemühungen verursachen dem Arbeiter Kosten, die jedoch für beide Typen identisch sind. Sowohl der gute als auch der schlechte Typ können also durch eine bessere Bewerbung ihre Einstellungschancen erhöhen.

Zusätzlich zum Grundmodell soll außerdem angenommen werden, dass sich die Anforderungen an Bewerber bei verschiedenen Arbeitgebern unterscheiden können. Die dem Ausgangsmodell zugrundeliegende Annahme, dass ein Arbeiter, der beim ersten Arbeitgeber ein guter Arbeiter ist, auch für alle anderen Arbeitgeber einen hohen Ertrag erwirtschaftet, ist dann sinnvoll, wenn jemand im selben Beruf den Arbeitgeber wechselt und seine Aufgabengebiete praktisch identisch bleiben. Wenn ein Arbeiter aber die Branchen und Berufe wechselt oder sich die Anforderungen beim selben Arbeitgeber oder innerhalb eines Berufs über die Zeit verändern, ist der „Typ“ des Arbeiters in der ersten und zweiten Periode nur mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit derselbe.

Der Spielverlauf sieht wie folgt aus: Der erste Arbeitgeber wählt die Testpräzision, und der Arbeiter, der seinen Typ kennt, entscheidet, wie sehr er sich bei der Bewerbung anstrengt. Daraufhin erhält der Arbeitgeber ein Signal über die Qualität des Bewerbers und stellt ihn ein oder nicht. In der zweiten Periode erfährt der Arbeitgeber die Einstellungsgeschichte des Arbeiters, und er weiß, wie präzise der Test des ersten Arbeitgebers war.<sup>16</sup> Im übrigen verläuft die zweite Periode genau wie die erste.

### 2.3 *Resultate des Modells*

Auf eine ausführliche Darstellung der Lösung des Modells soll an dieser Stelle verzichtet werden. Nur die Hauptergebnisse werden im folgenden kurz skizziert, um aufzuzeigen, inwiefern die Beeinflussungsmöglichkeit der Signale das Auftreten von Informationskaskaden verändert.

Grundsätzlich zeigt sich, dass auch bei endogener Signalqualität Informationskaskaden entstehen, wenn die verschiedenen Arbeitgeber Bewerber mit ähnlichen Fähigkeiten suchen. Wenn dagegen die in beiden Perioden erforderlichen Fähigkeiten sehr unterschiedlich sind, gibt es keine Informationskaskaden, weil die Arbeitgeber in diesem Fall ihrer eigenen Information folgen.

Es wird weiterhin deutlich, dass Arbeiter und Arbeitgeber in jeder Periode Kosten für Bewerbungen und Auswahlgespräche aufwenden, solange sie sich nicht in einer Kaskade befinden. Sobald allerdings eine Kaskade eingesetzt hat, wird der Arbeitgeber keine kostspieligen Einstellungstests durchführen, weil er ohnehin dem Lebenslauf,

---

<sup>16</sup> Im Gleichgewicht kennt der zweite Arbeitgeber die vom ersten Arbeitgeber gewählte Testpräzision, weil er das Optimierungskalkül des ersten Arbeitgebers nachvollziehen kann.

d.h. den Entscheidungen der vorhergehenden Arbeitgeber, folgt. Deshalb wird auch der Arbeiter keine zusätzlichen Kosten für die Bewerbung mehr aufwenden.

Bei bestimmten Parameterkonstellationen (d.h. wenn die Arbeit für verschiedene Arbeitgeber eine bestimmte Ähnlichkeit aufweist sowie für bestimmte Kosten des Tests und der Bewerbungsbemühungen) gibt es nur Abwärtskaskaden, d.h. Kaskaden, in denen ein Arbeiter nicht eingestellt wird, selbst wenn der Arbeitgeber ein gutes Signal erhält, weil der Arbeiter in der ersten Periode nicht eingestellt war. Bei anderen Parameterwerten gibt es sowohl Abwärtskaskaden als auch Aufwärtskaskaden, bei denen ein Arbeiter unabhängig vom Signal immer eingestellt wird. Es existiert aber kein Gleichgewicht, in dem nur Aufwärtskaskaden auftreten. Das heißt, dass die Bewerbungsbemühungen der Arbeiter, die sie vor Abwärtskaskaden bewahren sollen, dazu führen, dass gerade Abwärtskaskaden eine größere Rolle spielen.

Aufgrund der endogenen Signalwahrscheinlichkeiten können Kaskaden bereits in der zweiten Periode auftreten. Das bedeutet, dass bereits der zweite Arbeitgeber unter Umständen der Entscheidung seines Vorgängers und nicht seiner eigenen Information folgt, während im Grundmodell erst in der dritten Periode eine Kaskade einsetzen kann.

Die Ursache dafür, dass Kaskaden bereits in der zweiten Periode beginnen können und dass im Vergleich zum Ausgangsmodell keine Symmetrie mehr zwischen Ab- und Aufwärtskaskaden besteht, hängt mit den Bewerbungsbemühungen beider Arbeitertypen zusammen. Denn wenn gute und schlechte Typen sich anstrengen, erhält der Arbeitgeber häufig positive Signale, die damit weniger informativ werden. Trotzdem stellt der erste Arbeitgeber genau dann ein, wenn er ein gutes Signal erhält. Eine Einstellung in der ersten Periode ist aber deswegen noch kein zuverlässiges Signal dafür, dass es sich um einen guten Arbeiter handelt. Schlechte Signale sind dagegen sehr selten, weil die Arbeiter sich bei der ersten Bewerbung besonders bemühen, so dass Arbeitslosigkeit in der ersten Periode mit großer Sicherheit auf einen schlechten Arbeitertyp schließen lässt.<sup>17</sup> Und weil das schlechte Signal sehr informativ ist, können Abwärtskaskaden bereits in der zweiten Periode beginnen.

### **3. Welche Bedeutung haben Informationskaskaden für die Arbeitsmarktpolitik?**

Ausgehend von dem im vorigen Abschnitt vorgestellten Modell und - unter Einbeziehung verwandter Literatur - darüber hinausgehend wird im folgenden diskutiert, wie sich Langzeitarbeitslosigkeit, die auf Informationsasymmetrien und soziales Lernen zurückzuführen ist, verringern bzw. vermeiden lässt.

#### **3.1 Dauer der Arbeitsbeziehung**

---

<sup>17</sup> Ein schlechtes Signal stammt auch deswegen mit großer Wahrscheinlichkeit von einem schlechten Arbeiter, weil sich bei drohenden Abwärtskaskaden gute Arbeiter mehr anstrengen als schlechte. Das liegt daran, dass gute Arbeiter einen höheren erwarteten Einkommensverlust durch eine Abwärtskaskade haben als schlechte Arbeiter.

Empirisch lässt sich zwar kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitslosigkeit und der Striktheit gesetzlicher Regeln bei Kündigungen etc. feststellen, aber eine Reihe von Studien weisen auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Stärke der Kündigungsschutzregeln eines Landes und der Verweildauer im Pool der Arbeitslosen hin.<sup>18</sup> Das heißt, dass selbst Arbeitnehmer in geschützten Arbeitsverhältnissen, werden sie doch entlassen, länger arbeitslos bleiben als auf weniger stark regulierten Arbeitsmärkten. Bevor allerdings kurzfristige bzw. unregulierte Arbeitsbeziehungen propagiert werden, muss untersucht werden, inwiefern die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit durch die grundsätzliche Ermöglichung kurzfristiger Arbeitsverhältnisse verringert werden kann.

Kurzfristige Verträge bzw. geringer Kündigungsschutz können – abgesehen von einer schnelleren Anpassung des Beschäftigungsstands an Nachfrageschwankungen – aufgrund von Informationsasymmetrien auf dem Arbeitsmarkt effizient sein. Wenn Arbeitnehmer über ihr gesamtes Arbeitsleben bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt sind und noch dazu wenig Möglichkeiten haben, auf dem internen Arbeitsmarkt neue Aufgaben zugewiesen zu bekommen, können Arbeitgeber Lernprozesse über die Fähigkeiten der Arbeitnehmer nicht effizient nutzen. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer nicht notwendigerweise diejenige Stelle innehaben, an der sie am produktivsten sind. Wechseln Arbeitnehmer dagegen von Zeit zu Zeit ihre Stelle, können Arbeitgeber Informationen über den Bewerber zum einen durch eigene Erfahrung gewinnen, z.B. durch Vorstellungsgespräche und die Probezeit, aber auch durch die Beobachtung der Entscheidungen früherer Arbeitgeber anhand des Lebenslaufs. Das kann helfen, die Fähigkeiten von Bewerbern einzuschätzen, um ihnen eine geeignete Stelle anbieten zu können.

Innerhalb des Modells wurde angenommen, dass Arbeitgeber und Arbeiter nur kurzfristige Verträge über eine Periode abschließen können und dass ein bestimmter Arbeitgeber und ein bestimmter Arbeiter nur einmal interagieren. Setzen wir nun stattdessen voraus, dass sich die Beziehung zwischen einem Arbeiter und einem Arbeitgeber über die gesamte Lebensarbeitszeit des Arbeiters erstreckt. Und nehmen wir zur Vereinfachung außerdem an, dass diese auf Langfristigkeit angelegten Verträge nur am Anfang des Arbeitslebens eines Arbeiters abgeschlossen werden. Das heißt, dass Neubewerbungen im Laufe des Arbeitslebens nicht stattfinden. Bekommt der Arbeiter in der ersten Periode eine gute Stelle, behält er sie für den Rest seines Lebens. Wird er in der ersten Periode arbeitslos (oder findet nur eine schlechte Stelle), hat er keine Chance mehr, einen guten Arbeitsplatz zu bekommen. Außerdem wird wiederum unterstellt, dass ein Tariflohn existiert, der nicht im Laufe des Arbeitslebens an die Produktivität angepasst werden kann.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Siehe z.B. Layard/Nickell (1992) und Bentolila/Bertola (1990).

<sup>19</sup> Im Gegensatz dazu gehen Gibbons/Murphy (1992) und Farber/Gibbons (1996) davon aus, dass bayesianische Lernprozesse die Lohnentwicklung in langfristigen Arbeitsverhältnissen beeinflussen. Der interne oder der externe Arbeitsmarkt benutzt die (beobachtbare) gegenwärtige Leistung des Arbeiters, um die Einschätzung seiner Fähigkeiten zu aktualisieren und zu-

Langfristige Verträge im Modell mit endogener Signalqualität implizieren, dass sich ein Arbeiter nur einmal bewirbt und sich für diese Bewerbung mehr oder weniger anstrengen kann. Da die Entscheidung des ersten Arbeitgebers bei solchen langfristigen Verträgen nicht revidierbar ist, entsprechen langfristige Verträge im Ergebnis dem Gleichgewicht mit Abwärts- und Aufwärtskaskaden bei kurzfristigen Verträgen. In diesem Fall strengen sich die Arbeiter bei der ersten Bewerbung wie bei langfristigen Verträgen besonders an, weil sie in der zweiten Periode nur dann und genau dann eingestellt werden, wenn sie auch in der ersten Periode eingestellt waren.

Bei kurzfristigen Verträgen können aber, wie eben dargestellt, je nach Kosten des Einstellungstests und der Korrelation der Anforderungen auch andere Gleichgewichte auftreten. Wenn sich beispielsweise die Anforderungen der verschiedenen Arbeitgeber über die Zeit verändern, gibt es keine Kaskaden, was bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht den Informationen des Lebenslaufs, sondern nur seinem eigenen Signal folgt. Langfristige Verträge sind unter diesen Umständen ungünstig für den Arbeitgeber, weil ein guter Arbeiter aus der ersten Periode in der zweiten Periode nicht mehr unbedingt den neuen Anforderungen gerecht wird. Bei starken Veränderungen des Anforderungsprofils der Mitarbeiter, z.B. aufgrund von Umstrukturierungen in Unternehmen, ziehen Arbeitgeber kurzfristige Verträge vor.

Auch für den Fall, dass es bei kurzfristigen Verträgen nur Abwärtskaskaden gibt, unterscheiden sich die Einstellungsentscheidungen der Arbeitgeber bei langfristigen von der bei kurzfristigen Verträgen.<sup>20</sup> Grundsätzlich langfristige Verträge zwingen Arbeitgeber dazu, Bewerber, von denen sie zwar einen guten, aber wenig aussagekräftigen Eindruck haben, für einen längeren Zeitraum einzustellen, als sie es eigentlich möchten.

Die Schlussfolgerung, dass langfristige Verträge nie besser, sondern meistens schlechter als kurzfristige Verträge sind, ist insofern nicht überraschend, als das Modell so formuliert wurde, dass kurzfristige Verträge einen Vorteil haben. Die relevante Frage ist statt dessen, *unter welchen Bedingungen* kurzfristige Verträge zu mehr Flexibilität und Effizienz führen. Es zeigt sich, dass abhängig von den Eigenschaften des Arbeitsmarkts kurzfristige Verträge unter Allokationsgesichtspunkten günstig sein können (nämlich genau dann, wenn sich die Anforderungen über die Zeit stark verändern) oder auch gar keine Verbesserung bedeuten (wenn die Anforderungen ü-

---

künftige Löhne an diese neue Einschätzung zu koppeln. Farber/Gibbons (1996) zeigen empirisch, dass zunächst unbeobachtbare Fähigkeiten des Arbeiters über die Zeit durch Lernen der Arbeitgeber aufgedeckt werden und die Lohnentwicklung beeinflussen.

<sup>20</sup>

Wenn den Arbeitgeber eigene Auswahlgespräche nicht sehr viel kosten, verzichtet er nur darauf, wenn die Informationen des Lebenslaufs gut genug sind, und das heißt, wenn der Arbeiter in der ersten Periode nicht eingestellt wurde. Der Arbeitgeber lernt also von seinem Vorgänger im Falle eines schlechten Signals und stellt den Arbeiter unabhängig von seinen eigenen Informationen nicht ein. War der Arbeiter dagegen in der ersten Periode eingestellt, wird er nur dann wieder eingestellt, wenn auch der neue Arbeitgeber ein gutes Signal erhält. Das ist bei langfristigen Verträgen nicht möglich, bei denen nur einmal und für immer über die Einstellung entschieden wird.

ber die Zeit gleich bleiben bzw. Berufswechsel schwierig sind und die Kosten des Arbeitgebers groß genug). Wenn wie in Deutschland in vielen Branchen Berufswechsel aufgrund hoher Ausbildungsanforderungen mit Kosten verbunden sind, können also nur geringe Verbesserungen der Allokation durch kurzfristige Verträge erwartet werden.

### 3.2 Lohnsubventionen für Langzeitarbeitslose

Wenn beschäftigte und arbeitslose Kandidaten um knappe Stellen konkurrieren, kann gegenwärtige Arbeitslosigkeit zukünftige Arbeitslosigkeit verursachen. Denn je länger die Arbeitslosigkeit andauert, desto höher werden die Anforderungen an den Bewerber, der dieses Stigma kompensieren muss. Wie im Modell gezeigt, kann es sehr schnell (unter den getroffenen Annahmen bereits in der zweiten Periode) dazu kommen, dass arbeitslose Bewerber von Arbeitgebern gar nicht mehr berücksichtigt werden, unabhängig von ihrem eigenen Eindruck über die Person.

Aktive Arbeitsmarktpolitik kann unter diesen Umständen dazu beitragen, dass Langzeitarbeitslose bessere Einstellungschancen bekommen. Betrachten wir Lohnsubventionen, bei denen der Arbeitgeber nur einen Teil des festen Tariflohns (im Modell beträgt er 0.5) bezahlt, der andere Teil dagegen vom Arbeitsamt übernommen wird. Es leuchtet ein, dass dadurch die Einstellung von Langzeitarbeitslosen relativ gesehen attraktiver wird, weil der erwartete Gewinn des Arbeitgebers steigt. Damit werden Abwärtskaskaden weniger wahrscheinlich.<sup>21</sup> Neben diesem erwünschten Effekt bewirken Lohnsubventionen aber auch eine stärkere Stigmatisierung durch Arbeitslosigkeit. Wenn Lohnsubventionen dazu führen, dass nur wenige Arbeitnehmer über längere Zeit hinweg arbeitslos bleiben, sind diejenigen, die trotzdem keine Anstellung finden, als besonders schwer vermittelbar gebrandmarkt. Sie haben mehrfach trotz guter Voraussetzungen durch die Lohnsubvention keinen ausreichend guten Eindruck bei potentiellen Arbeitgebern hinterlassen.<sup>22</sup>

Oberholzer-Gee (2000) zeigt anhand einer empirischen Untersuchung, dass in der Schweiz, wo Arbeitslosen eine Reihe von Vorrechten gewährt werden, Arbeitslosigkeit ein größeres Stigma bedeutet als in den USA, wo es keine Bevorzugungen dieser Art gibt. Während in der Schweiz die Wahrscheinlichkeit, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, mit der Dauer der Arbeitslosigkeit abnimmt, lassen sich in den USA keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Chance, nach verschieden langen Perioden der Arbeitslosigkeit ein Vorstellungsgespräch zu bekommen, feststellen. Die Ergebnisse dieses Feldexperiments bestätigen die auch im Modell identifizierbare ambivalente Wirkung von Lohnsubventionen.

### 3.3 Ausbildungsanforderungen und die Möglichkeit von Berufswechseln

Das Modell über Informationskaskaden auf dem Arbeitsmarkt stellt einen Zusammenhang her zwischen der Durchlässigkeit der Berufsgrenzen bzw. hohen Aus-

---

<sup>21</sup> Ist die Zahl der Stellen fix, führt die Lohnsubvention nur zu einer Umverteilung der vorhandenen Stellen. Aufgrund der gesunkenen Lohnkosten ist es aber auch denkbar, dass die Arbeitgeber neue Stellen schaffen.

<sup>22</sup> Wenn man das oben dargestellte Modell auf drei Perioden erweitert, hieße das, dass durch die Lohnsubvention zwar die Abwärtskaskade in der zweiten Runde verhindert werden kann, dass aber bei erneutem Misserfolg eine umso stabilere Abwärtskaskade in der dritten Runde beginnt. Siehe dazu auch die Modellierung von Oberholzer-Gee (2000).

bildungsanforderungen und der Möglichkeit informationsbedingter Langzeitarbeitslosigkeit. Der Lebenslauf eines Bewerbers ist besonders informativ, wenn seine frühere Beschäftigung der angestrebten neuen Beschäftigung sehr ähnlich ist. In ausbildungsintensiven Berufen, die Berufswechsel erschweren, spielt folglich die bisherige Karriere für zukünftige Anstellungen eine große Rolle, und Informationskaskaden sind die Folge rationalen Verhaltens der Arbeitgeber. Das bedeutet, dass in einem stark ausbildungsorientierten System Umschulungen oder Ausbildungsmöglichkeiten im Verlauf des Arbeitslebens besonders wichtig sind, damit Arbeiter, die den falschen Beruf gewählt haben oder zu Anfang ihrer Laufbahn Pech bei Bewerbungen hatten, aus der Abwärtskaskade herauskommen.<sup>23</sup>

Wenn es dagegen nur einen schwachen Zusammenhang zwischen den Fähigkeiten, die frühere Tätigkeiten erforderten, und dem Anforderungsprofil des neuen Arbeitgebers gibt, ist Lernen der Arbeitgeber von anderen Arbeitgebern nur begrenzt möglich. In den USA verlangen eine große Anzahl von Jobs keine oder bloß eine kurze Ausbildung, was es zulässt, mehrmals im Leben etwas ganz Neues anzufangen. Berufsbiographien, in denen sich beispielsweise Finanzberater bei der Bank, Reiseführer und Fahrradverkäufer nahtlos aneinander reihen, sind eher typisch amerikanisch als deutsch.<sup>24</sup> Wenn ein Arbeitnehmer sich um eine für ihn neue Arbeit bewirbt oder wenn sich die erforderlichen Fähigkeiten über die Zeit stark verändern, kann der Arbeitgeber aus dem Lebenslauf nur wenig über die relevanten Fähigkeiten des Arbeitnehmers lernen.

Diese Ergebnisse des theoretischen Modells werden durch die Studie von Oberholzer-Gee (2000) bestätigt, derzufolge in der Schweiz mit einem ausbildungsintensiven System eine lange Arbeitslosigkeit stärker stigmatisierend wirkt als in den USA, wo häufigere Berufswechsel die Regel sind. Dort sind die Möglichkeiten der Arbeitgeber, aus dem Lebenslauf wertvolle Informationen zu gewinnen, begrenzt, und Informationskaskaden spielen eine geringere Rolle.

### 3.4 Konjunkturelle Schwankungen

Arbeitsangebot und -nachfrage beeinflussen, unter welchen Umständen Informationskaskaden auftreten. Denn die Lage auf dem Arbeitsmarkt determiniert, ab

---

<sup>23</sup> Berufsbezogene Ausbildungsanforderungen erschweren Berufswechsel und können damit Arbeitnehmer in einmal gewählten Berufen „gefangen halten“ sowie zu einer suboptimalen Zuordnung von Arbeitern und Firmen führen. Solche Anforderungen sind aber andererseits sinnvoll, um eine gewisse Produktivität der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Diese konfligierenden Effekte müssen bei der Frage nach der optimalen Dauer von Ausbildungen abgewogen werden.

<sup>24</sup> Selbst der amerikanische Arbeitsmarkt wird nur zu einem bestimmten Grad durch solche Berufs- bzw. Jobwechsel charakterisiert. Weiler (1993: 63 ff) argumentiert, dass auch in den USA langfristige Arbeitsbeziehungen die Regel sind. Typischerweise treten Arbeitnehmer nach einer Phase des Experimentierens mit unterschiedlichen Beschäftigungen zu Beginn des Arbeitslebens in eine dauerhafte Beziehung ein, in der sie langfristig, oft bis zum Ende des Arbeitslebens verbleiben.

welcher Dauer der Arbeitslosigkeit eine Informationskaskade beginnt, weil nachfolgende Arbeitgeber ihre eigene Information nicht mehr beachten. Ist die Nachfrage nach Arbeitnehmern in einer bestimmten Branche beispielsweise eine Weile lang sehr gering, so dass viele qualifizierte Arbeitnehmer keine Beschäftigung finden, dann werten Arbeitgeber die Information, dass ein Bewerber arbeitslos war, nicht sehr stark. Ist umgekehrt die Nachfrage hoch bzw. das Arbeitsangebot in einem Sektor niedrig, fallen selbst kurze Perioden der Arbeitslosigkeit negativ ins Gewicht.<sup>25</sup> Umgekehrt gilt natürlich auch, dass lückenlose Einstellungsbiographien in Bereichen, in denen ausgebildete Arbeitnehmer knapp sind, weniger beeindruckend sind als dieselben Biographien in Berufen, in denen wenige Stellen hart umkämpft sind. Die Bewertung eines Lebenslaufs und die Auswirkungen sozialen Lernens hängen also auch von den exogen gegebenen Marktbedingungen ab.

#### **4. Experimentelle Untersuchung von Herdenverhalten: Overconfidence als wohlfahrtsoptimale Abweichung von rationalem Verhalten?**

Informationskaskaden sind bereits mehrfach experimentellen Tests unterworfen worden.<sup>26</sup> In diesen Laborexperimenten wurde untersucht, ob Studenten unter Bedingungen der Anonymität und ausgestattet mit finanziellen Anreizen entsprechend den Prognosen der Theorie sozial lernen. Es zeigt sich in allen diesen Studien, dass Informationskaskaden auftreten, dass sie aber seltener auftreten als von der Spieltheorie vorhergesagt. Insbesondere sind häufig Situationen zu beobachten, in denen Teilnehmer ihrer eigenen Information folgen, die den Entscheidungen ihrer Vorgänger widerspricht, obwohl das nicht optimal ist, wenn man rationales Verhalten der anderen Teilnehmer unterstellt. In diesen Situationen sollten sie den Entscheidungen ihrer Vorgänger folgen, die insgesamt auf mehr Informationen beruhen als ihrer eigenen.<sup>27</sup> Diese Verhaltensregularität lässt sich durch „overconfidence“, also übermäßiges Selbstvertrauen, erklären.<sup>28</sup>

Übermäßiges Selbstvertrauen von Arbeitgebern bedeutet im hier betrachteten Kontext, dass sie bei Einstellungsentscheidungen vor allem ihrem eigenen Eindruck aufgrund des Vorstellungsgesprächs und/oder Einstellungstests folgen und den Lebenslauf des Bewerbers kaum oder gar nicht berücksichtigen. Das heißt, dass ihre Entscheidungen auf öffentlichen und privaten Informationen beruhen, dass sie aber die öffentlich zugänglichen Informationen nicht stark genug gewichten. Dieses Verhalten ist günstig für spätere Arbeitgeber, weil neue Informationen durch die Ent-

<sup>25</sup> Siehe Lockwood (1991) für die Analyse der kritischen Dauer der Arbeitslosigkeit und ihre Abhängigkeit von der Konjunktur.

<sup>26</sup> Siehe Anderson/Holt (1997), Huck/Oechssler (1999), Hung/Plott (1999), Kübler/Weizsäcker (2000b), Nöth/Weber (1999).

<sup>27</sup> Rationalität heißt in diesem Zusammenhang, dass eine Person die ihr zu Verfügung stehenden Informationen mit Hilfe der Bayes'schen Regel verarbeitet und anderen Spielern ebenfalls Rationalität unterstellt.

<sup>28</sup> Overconfidence ist eine der robustesten Beobachtungen der psychologischen Entscheidungsforschung. Siehe Odean (1998) für einen guten Überblick über die Literatur.



scheidung dieser Arbeitgeber aufgedeckt werden. Aus der Herde ausbrechende Arbeitgeber zeigen, dass sie ein entgegengesetztes Signal erhalten haben. Herdenverhalten führt dagegen, wie oben erläutert, zu einer suboptimalen Aufdeckung von Informationen und in bestimmten Situationen zu zuwenig Experimentieren und einer zu zurückhaltenden Erkundung der Umgebung.<sup>29</sup>

Bernardo/Welch (1999) entwickeln ein Modell, um zu zeigen, dass es für eine Gesellschaft günstig sein kann, wenn es Unternehmer mit übersteigertem Selbstvertrauen gibt.<sup>30</sup> Nicht nur bei Einstellungsentscheidungen, sondern auch bei Investitions- und Kreditvergabeentscheidungen können Informationskaskaden auftreten, die durch solche Unternehmerpersönlichkeiten gestoppt werden. Da eine Informationskaskade nur auf wenigen Informationen beruht und deswegen instabil ist, hat abweichendes Verhalten einzelner Individuen unter Umständen einen großen Einfluss auf die Entscheidungen nachfolgender Individuen. Obwohl es irrational ist, nicht der Herde zu folgen, d.h. häufiger zu falschen als zu richtigen Einstellungsentscheidungen führt, sind die Kosten der Abweichung nicht sehr groß. Gerade weil die Kaskade nur auf wenigen Informationen beruht, ist sie mit einer nicht zu vernachlässigenden Wahrscheinlichkeit falsch. Der Vorteil übermäßig selbstbewusster Vorgänger für die nachfolgenden Arbeitgeber und vor allem auch für die betroffenen Arbeitnehmer kann dagegen immens sein.

Schumpeters These, dass der Kapitalismus durch Unternehmerpersönlichkeiten lebt und seine ihm eigene Dynamik entwickelt, erhält in diesem informationsökonomischen Sinne eine spezifische Interpretation.<sup>31</sup> Denn die Existenz solcher Arbeitgeber, die zum Beispiel Langzeitarbeitslose oder Über- und Falschqualifizierte einstellen, erlaubt es allen nachfolgenden Arbeitgebern, auf der Grundlage von mehr Informationen zu entscheiden, so dass falsche Kaskaden unwahrscheinlicher und richtige Kaskaden wahrscheinlicher bzw. stabiler werden. Es ist auch denkbar, dass eine Gesellschaft Mechanismen etabliert, um solche im individuellen Sinne irrationalen Arbeitgeber an der größeren Wohlfahrt teilhaben zu lassen. Probezeiten für Neueingestellte und ein günstiges Konkursrecht können die Experimentierfreudigkeit unterstützen und damit zur effizienten Generierung und Verbreitung von Informationen beitragen.

---

<sup>29</sup> Lockwood (1991) weist ebenfalls auf die Wohlfahrtsverluste durch Informationsexternalitäten auf dem Arbeitsmarkt hin. Insbesondere zeigt er, dass Arbeitgeber unter Wohlfahrtsgesichtspunkten Arbeitnehmer auch nach einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit noch berücksichtigen sollten, als es für sie individuell rational ist.

<sup>30</sup> Ihre Argumentation im Rahmen eines evolutionären spieltheoretischen Modells beruht unter anderem darauf, dass bei Gruppenselektion solche Gruppen einen Selektionsvorteil haben, die einen bestimmten Anteil von Unternehmern mit overconfidence aufweisen.

<sup>31</sup> „Zuversichtlich außerhalb der vertrauten Fahrinne zu navigieren und diesen Widerstand zu überwinden, verlangt Fähigkeiten, die nur in einem kleinen Teil der Bevölkerung vorhanden sind und die sowohl den Unternehmertyp wie auch die Unternehmerfunktion ausmachen. Diese Funktion besteht ihrem Wesen nach weder darin, irgend etwas zu erfinden, noch sonst wie Bedingungen zu schaffen, die die Unternehmung ausnützt. Sie besteht darin, dass sie Dinge in Gang setzt.“ (Schumpeter 1950:215)

## 5. Schlussbemerkungen

In diesem Beitrag wurde exemplarisch aufgezeigt, welchen Wert informationsökonomische Ansätze und mikroökonomische Lerntheorien für wirtschaftspolitische Fragen im allgemeinen und Arbeitsbeziehungen im speziellen besitzen. Eine institutionalistische Arbeitsmarkttheorie, so hat sich erwiesen, ist im Vergleich zur reinen Markttheorie in der Lage, die Wechselwirkungen zwischen den Institutionen zu analysieren und damit zu einer jeweils situationsabhängigen Bewertung einzelner Regulierungselemente zu gelangen. So ergibt sich beispielsweise aus der modellgestützten Analyse von Informationskaskaden, dass hohe Ausbildungsanforderungen für bestimmte Berufe in Verbindung mit kurzfristigen Verträgen zu Herdenentscheidungen der Arbeitgeber und damit zu ineffizienter Informationsaufdeckung und informationsbedingter Langzeitarbeitslosigkeit führen.

Für ein umfassendes Bild der Langzeitarbeitslosigkeit müssen natürlich andere Aspekte der Arbeitsbeziehung einbezogen werden, zu denen ich in diesem Aufsatz nur ein paar Bemerkungen gemacht habe. Insbesondere liefert das Modell keine Erklärung für eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, da das Niveau der Arbeitslosigkeit im Modell vom exogen gegebenen fixen Lohn abhängt. Das Modell ist aber in der Lage, Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit zu erklären, etwa die Koexistenz von dauerhaft arbeitslosen Personen und Personen, die häufig den Arbeitgeber wechseln.

Abgesehen von der dargestellten Beziehung zwischen Langzeitarbeitslosigkeit und Informationskaskaden ist eine Reihe von Berührungspunkten zwischen Lerntheorien und Arbeitsbeziehungen denkbar.<sup>32</sup> Neben dem hier diskutierten bayesianischen Lernen mit hohen Rationalitätsanforderungen gibt es zudem eine ganze Reihe von Lerntheorien, die beschränkt rationales Verhalten unterstellen.<sup>33</sup> Akteure lernen durch die Imitation erfolgreicher Strategien; beispielsweise greifen Arbeitgeber bei Fragen der Arbeitsorganisation Konzepte erfolgreicher Firmen auf, ohne genau zu wissen, warum diese Konzepte besser sind als ihre eigenen. Ob solche Mechanismen zu gesamtgesellschaftlich erwünschten Ergebnissen führen, ist eine offene Frage.

## Literatur

- Anderson, L./Holt, C. (1997): Information Cascades in the Laboratory. In: *American Economic Review* 87(5): 847-862.
- Banerjee, A.V. (1992): A Simple Model of Herd Behavior. In: *Quarterly Journal of Economics* 107: 797-817.
- Bentolila, S./Bertola, G. (1990): Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? In: *Review of Economic Studies* 57: 381-402.

<sup>32</sup> Siehe beispielsweise die im Abschnitt 3.1 zitierte Literatur über Lohnanpassungen aufgrund bayesianischen Lernens.

<sup>33</sup> Außerdem lässt sich fragen, wie Organisationen lernen. Ausgehend von beschränkter Rationalität der Organisationsmitglieder untersuchen March /Olsen (1975), wie diese ihre Ansichten modifizieren, wenn Ambiguität herrscht bezüglich dessen, was passiert ist und warum es passiert ist, und bezüglich der Frage, ob das, was passiert ist, richtig war.

- Bernardo, A./Welch, I. (1999): On the Evolution of Overconfidence and Entrepreneurs. Mimeo.
- Bikhchandani, S./Hirshleifer, D./Welch, I. (1992): A theory of fads, fashion, custom, and cultural change as informational cascades. In: *Journal of Political Economy* 100: 992-1026.
- Butler, R.J./McDonald, J.B. (1986): Trends in Unemployment Duration Data. In: *Review of Economics & Statistics* 68(4): 545-557.
- Farber, H./Gibbons, R. (1996): Learning and Wage Dynamics. In: *Quarterly Journal of Economics* 111: 1007-1047.
- Gibbons, R./Murphy, K.J. (1992): Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence. In: *Journal of Political Economy* 100(3): 468-505.
- Heckman, J.J./Borjas, G.J. (1980): Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence. In: *Economica* 47: 939-956.
- Huck, S./Oechssler, J. (1999): Informational Cascades in the Laboratory: Do They Occur for the Right Reasons? Mimeo.
- Hung, A.A./Plott, C.R. (1999): Information Cascades: Replication and Extension to Majority Rule and Conformity Rewarding Institutions. Erscheint in: *American Economic Review*.
- Kübler, D./Weizsäcker, G. (2000a): Information Cascades on the Labor Market. An example. Mimeo.
- Kübler, D./Weizsäcker, G. (2000b): Limited Depth of Reasoning and Failure of Cascade Formation in the Laboratory. Mimeo.
- Layard, R./Nickell, S.J. (1992): Unemployment in the OECD Countries. Centre for Economic Performance Discussion Paper 81.
- Lockwood, B. (1991): Information Externalities in the Labour Market and the Duration of Unemployment. In: *Review of Economic Studies* 58(4): 733-753.
- Lynch, L.M. (1985): State Dependency in Youth Unemployment: A Lost Generation? In: *Journal of Econometrics* 28 (1): 71-84.
- Lynch, L.M. (1989): The Youth Labor Market in the Eighties: Determinants of Re-employment Probabilities for Young Men and Women. In: *Review of Economics & Statistics* 71(1): 37-45.
- March, J.G./Olsen, J.P. (1975): The Uncertainty of the Past: Organizational Learning Under Ambiguity. In: *European Journal of Political Research* 3: 147-171.
- Narendranathan, W. (1993): Job Search in a Dynamic Environment- An Empirical Analysis. In: *Oxford Economic Papers* 45(1): 1-22.
- Nöth, M./Weber, M. (1999): Information Aggregation with Random Ordering: Cascades and Overconfidence. Mimeo.
- Oberholzer-Gee, F. (2000): Unemployment Stigma as Rational Herding: Hiring Practices in Europe and the United States. Mimeo.
- Odean, T. (1998): Volume, Volatility, Price, and Profit When All Traders Are Above Average. In: *The Journal of Finance* 53(6): 1887-1934.
- OECD Employment Outlook (1999)
- Sadowski, D. (1998): Regulatory Restraint and Competitiveness – Insights from the New Institutional Business Economics. In: Wiltshagen, T. (Hg.): *Advancing Theory in Labor Law and Industrial Relations in a Global Context*. Amsterdam: 219-228.
- Schumpeter, J.A. (1950): *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie*. Tübingen.
- van den Berg, G.J./van Ours, J.C. (1994): Unemployment Dynamics and Duration Dependence in France, the Netherlands and the United Kingdom. In: *Economic Journal* 104: 432-443.
- van den Berg, G.J./van Ours, J.C. (1996): Unemployment Dynamics and Duration Dependence. In: *Journal of Labor Economics* 14(1): 100-125.
- Weiler, P.C. (1990): *Governing the Workplace. The Future of Labor and Employment Law*. Cambridge, Massachusetts.